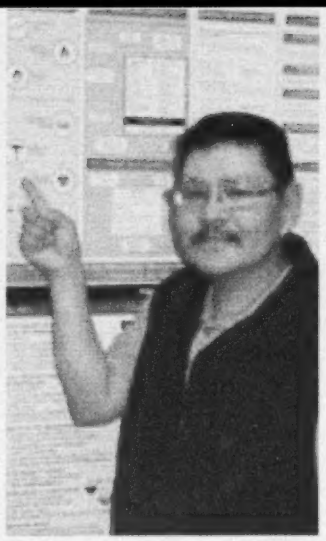
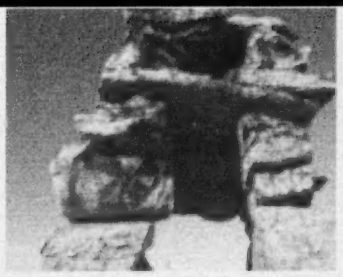
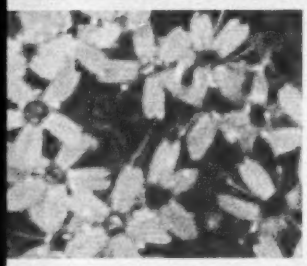
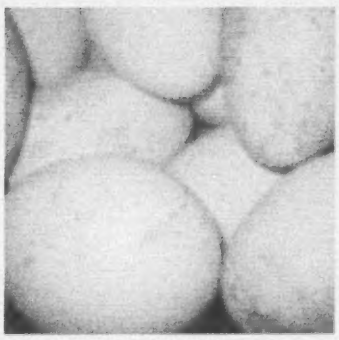
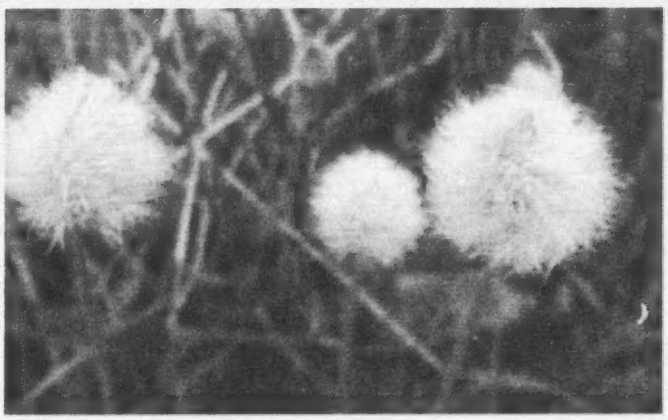








la fonction publique

RAPPORT ANNUEL

2011

Nunavut

Gouvernement du Nunavut
Ressources humaines

2010-
2011

Conformément à l'article 3(2) de la *Loi sur la fonction publique*, j'ai l'honneur de présenter le Rapport annuel de la fonction publique pour la période du 1er avril 2010 au 31 mars 2011.

Le tout respectueusement soumis,

L'honorable Monica Ell
Ministre des Ressources humaines

Table des matières

Message du ministre	7
Projets d'emploi inuit	9
Cadre législatif et stratégique des ressources humaines	12
Développement des ressources humaines	13
Relations avec les employés et évaluation des emplois	25
Système d'information et de la paie des ressources humaines	31
Profil de l'effectif	32

Note

Les statistiques présentées dans ce rapport se rapportent aux employés des dix ministères du gouvernement du Nunavut, du Collège de l'Arctique du Nunavut, de la Société d'habitation du Nunavut, et du Bureau de l'Assemblée législative. Ces statistiques ne se rapportent pas à la Société d'énergie Qulliq ou à d'autres commissions et agences du gouvernement du Nunavut, à moins d'indication contraire.

Nous souhaitons exprimer nos sincères remerciements aux personnes qui ont fait don de photographies pour le rapport annuel de cette année, dont le ministère de la Santé et des Services sociaux, le ministère de l'Éducation, le ministère du Développement économique et des Transports, Alice Lafrance, Rhoda Palluq, et Charles Pugh.

Message du ministre

À titre de ministre responsable de la *Loi sur la fonction publique*, je suis heureux de présenter le Rapport annuel de la fonction publique 2010-11. Ce rapport présente de l'information sur la gestion et la direction de la fonction publique du Nunavut et a été préparé conformément à l'autorité législative de la *Loi sur la fonction publique*, les principes directeurs de *Tamapta* et notre engagement à l'égard de l'article 23 de *l'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut*.

Le dernier exercice aura été une année ambitieuse et productive pour la fonction publique. Ce rapport fait valoir certaines des réalisations de la fonction publique et présente diverses informations statistiques sur la main-d'œuvre.

En réponse à la précieuse orientation du Bureau du Vérificateur général, notre ministère a établi un plan complet de mise en œuvre des recommandations énoncées dans le Rapport sur la capacité des ressources humaines. Ce plan comporte un plan de réorganisation ministérielle et est jumelé à la préparation d'une Stratégie des ressources humaines. Une focalisation particulière du ministère des Ressources humaines sera mise sur la capacité, l'examen du recrutement et les pratiques de rétention afin de déterminer les changements qui sont requis pour attirer des candidats compétents en vue de leur embauche dans la fonction publique et pour retenir les employés qui y travaillent déjà.

Dans l'esprit des recommandations du Rapport sur la capacité des ressources humaines et conformément à la priorité du ministère, qui est de respecter les objectifs de *l'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut*, du travail a été effectué pour faire la mise à jour des Politiques d'embauchage prioritaire et pour garantir que les politiques sont à jour et en vigueur.

Conformément à l'article 3(2) de la *Loi sur la fonction publique*, j'ai l'honneur de déposer le Rapport annuel de la fonction publique pour la période du 1er avril 2010 au 31 mars 2011.

Projets d'emploi inuit

Le gouvernement du Nunavut (GN) s'investit à bâtir une fonction publique efficace, compétente et représentative. Dans l'esprit de l'article 23 de *l'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut*, il entend augmenter la participation inuite à l'emploi gouvernemental à un niveau représentatif de la population, dans toutes les catégories d'emploi; offrir des outils de gestion des ressources humaines qui sont actuels, respectueux de la culture, et efficaces.

Le ministère des Ressources humaines joue un rôle clé pour poursuivre les objectifs du GN dans tous les ministères et dans certaines agences, en les aidant à mettre à jour leurs plans d'emploi inuit, et en leur offrant son leadership dans la mise en œuvre de projets d'emploi inuit.

Les rapports statistiques, dont le rapport « *Vers une fonction publique représentative* », sont un des outils clés fournis. Ce rapport est produit sur une base trimestrielle et démontre le succès de chaque ministère du GN et de certaines agences en matière de recrutement et de rétention d'employés bénéficiaires et non bénéficiaires. Ce rapport est complet, couvrant toutes les communautés, ventilées selon les bénéficiaires et non bénéficiaires, et selon divers paramètres dont six groupes professionnels, présentant les données selon la capacité en ressources humaines et le statut des employés (indéterminés, occasionnels).

Le rapport *Vers une fonction publique représentative* du 31 mars 2011 indique que dans l'ensemble, la représentation des bénéficiaires au GN était de 51 pour cent. Les ministères de la Culture, de la Langue, des Aînés et de la Jeunesse, à 69 %, des Ressources humaines, à 67 %, et l'agence Société d'énergie Qulliq, à 58 %, continuent de progresser au chapitre du recrutement, dans l'esprit de l'article 23. La représentation des bénéficiaires continue d'être élevée dans les catégories Soutien administratif, à 92 pour cent, et Paraprofessionnels, à 69 pour cent.

L'accent continuera d'être mis sur le mentorat et la formation afin d'augmenter la représentation des bénéficiaires, particulièrement dans les secteurs de la gestion intermédiaire et de la haute direction. Des précisions additionnelles sur la représentation des bénéficiaires à la fonction publique peuvent être consultées sous la rubrique Profil de l'effectif de ce rapport et, en ligne, dans le rapport trimestriel.

Embauchage prioritaire

La Politique d'embauchage prioritaire joue un rôle important pour garantir le respect, par le GN, de ses obligations en vertu de l'article 23 de *l'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut*.

Cette politique accorde priorité, dans le recrutement et la sélection d'employés du GN, aux bénéficiaires Inuits. La politique d'embauchage prioritaire est appliquée dans tous les concours d'embauche du Nunavut, dans toutes les catégories d'emploi.

Si un bénéficiaire a les compétences requises pour un poste, ce qui est établi au moment du processus de présélection, il sera reçu en entrevue pour le poste. Si ce bénéficiaire traverse avec succès le processus d'entrevue, il est embauché. Si aucun candidat bénéficiaire compétent n'est retenu au cours de la présélection ou du processus d'entrevue, les candidatures des candidats non bénéficiaires sont alors passées en revue.

Les offres d'emploi sont diffusées à la radio et à la télévision par câble locales, qui constituent des médias plus efficaces dans les communautés géographiquement éloignées. En outre, les méthodes standard d'annonce des postes dans les journaux, les tableaux d'affichage, les sites Web d'emploi et le site Web du ministère continuent d'être utilisés.

Pour démontrer davantage l'engagement du GN à augmenter l'emploi inuit en milieu de travail, les ministères offrent de plus en plus des postes temporaires aux candidats non bénéficiaires afin de garantir que les occasions d'emploi futures soient offertes aux bénéficiaires.

Un examen provisoire de la Politique d'embauchage prioritaire a été mené à l'automne 2007. Dans le contexte de la fin imminente de la politique en 2010, des consultations intensives auprès des coordonnateurs des resssources humaines et de Tuttarviit ont eu lieu afin de garantir que des mises à jour à être recommandées créeront un processus de recrutement ciblé efficace et clair, dans l'esprit de l'article 23.

Programme d'équité de l'emploi d'été pour étudiants

Le Programme d'équité de l'emploi pour étudiants (PEEE) est conçu pour offrir aux étudiants nunavummiuts des programmes d'études secondaires et postsecondaires des occasions stimulantes et enrichissantes d'acquérir une expérience de travail au GN. Les principaux objectifs de ce programme sont d'exposer les étudiants à diverses carrières à la fonction publique et de les inciter à considérer le GN comme un employeur de choix après l'obtention de leur diplôme.

Le programme est destiné à offrir des occasions d'emploi qui aideront les étudiants à compléménter leurs programmes d'études, à aider les étudiants à financer leurs études et, ainsi, à inciter davantage les étudiants à terminer leurs études, à acquérir des compétences critiques et à améliorer leur employabilité à la fin de leurs études.

Le programme PEEE comprend de l'orientation, du mentorat, ainsi des volets d'évaluation, de manière à garantir que les étudiants aient le soutien et le développement nécessaires pour acquérir une expérience de travail significative.

Le programme PEEE 2010-11 a suscité la participation de 164 étudiants, (76 % bénéficiaires). En plus de l'application assidue de la Politique d'embauchage prioritaire, les emplois ont été offerts en priorité aux étudiants des niveaux secondaire et collégial, ainsi qu'aux Nunavummiuts qui poursuivent des études dans des établissements postsecondaires à l'extérieur du territoire.

Programme d'équité de l'emploi d'été pour étudiants

Année	Nbre d'étudiants	Nbre de bénéficiaires	% bénéficiaires
2010-11	164	125	76
2009-10	165	132	80
2008-09	128	96	75
2007-08	176	145	82
2006-07	207	168	81
2005-06	144	107	74
2004-05	130	105	81
2003-04	141	99	70
2002-03	141	83	59
2001-02	71	51	72
TOTAL	**1467**	**1111**	**76**

Programme de stages Sivuliqtiksat

Le programme de stages Sivuliqtiksat est conçu pour offrir aux bénéficiaires des occasions de développement pour leur permettre d'occuper des postes de leadership (niveau de gestion/direction) et des postes spécialisés propres à certains ministères. Cette orientation aide le GN à combler les lacunes dans les catégories des postes de direction, de gestion intermédiaire, professionnels et paraprofessionnels.

Depuis la mise sur pied du programme en janvier 2003, un total de 41 stagiaires ont été embauchés et 15 ont terminé avec succès le programme, dont 14 occupent toujours les postes visés. À la fin de mars 2011, 8 stagiaires participaient au programme et 4 autres étaient prêts à être recrutés en 2011-12. En tout, 16 postes de stagiaires sont offerts.

Les stagiaires du programme Sivuliqtiksat atteignent les objectifs de leur plan d'apprentissage personnalisé par l'intermédiaire de formation en milieu de travail, de cours à distance, et d'une participation à des cours en classe. L'orientation, le mentorat et les mandats d'échange de postes font également partie de ce programme. Chaque stagiaire se voit attribuer un formateur désigné pour la durée du programme. Les stagiaires qui terminent avec succès le programme sont nommés aux postes visés.

2010-11

Cadre législatif et stratégique des ressources humaines

La *Loi sur la fonction publique* guide l'administration et la direction de la fonction publique pour le GN. Le but de la *Loi sur la fonction publique* est de décrire les pouvoirs de la fonction publique et les règles qui la régissent par des articles portant sur la nomination, la direction, la discipline, la mise à pied, les modalités et les conditions d'emploi, ainsi que les négociations d'une convention collective pour les employés du GN.

Examen de la *Loi sur la fonction publique*

La *Loi sur la fonction publique actuelle* a été reprise du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest, avec quelques modifications mineures. Elle n'intègre pas les nouvelles lois en vigueur au Nunavut, dont la *Loi sur les droits de la personne*, la *Loi sur l'éducation*, et la *Loi sur la protection de la langue inuite*, et elle ne reflète pas les changements apportés aux conventions collectives depuis 1999. La *Loi sur la fonction publique* actuelle ne reflète pas les meilleures pratiques liées aux lois sur la main-d'œuvre de la fonction publique qui ont été développées au cours des décennies passées depuis la révision complète de cette législation. En outre, elle ne précise pas clairement quels agences et organismes sont assujettis à ses dispositions. Plus important encore, la *Loi sur la fonction publique* actuelle ne comprend pas la Politique sur l'embauchage prioritaire et ne tient pas compte des valeurs inuites.

Le cabinet du GN a demandé au ministre des Ressources humaines de créer une *Loi de la fonction publique* qui sera le fondement d'une nouvelle approche de la gestion des employés du secteur public, qui reflétera la culture inuite et en fera la promotion, et qui répondra aux besoins particuliers du Nunavut.

Des recherches et une consultation suivies auprès des partenaires et intervenants ministériels devraient tirer parti des travaux de recherche et consultations interjuridictions faits à ce jour pour développer une nouvelle *Loi de la fonction publique.*

Manuel des ressources humaines mis à jour

Le Manuel des ressources humaines constitue une ressource précieuse qui comprend les politiques en ressources humaines, ainsi que les statuts. Les directives que comprenait le Manuel des ressources humaines avaient été initialement reprises du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest, en 1999. Au cours des 10 dernières années, les modalités et conditions régissant les employés ayant changé, les directives ont également évolué.

Une réécriture importante de nombreuses politiques et directives a eu lieu en 2006; certaines sont arrivées à terme en 2010, y compris la Politique sur le harcèlement en milieu de travail et la Politique sur l'embauchage prioritaire. Le ministère des Ressources humaines poursuit la mise à jour, la révision et le développement de toutes les directives du Manuel des ressources humaines, au gré des changements de l'emploi et de la création de meilleures pratiques interjuridictions. En mai, la directive sur les Pouvoirs des ressources humaines a été mise à jour. Cette directive définit les pouvoirs liés aux postes de direction des ressources humaines dans la fonction publique du GN et précise les pouvoirs qui ont été délégués en vertu de la *Loi sur la fonction publique* à certains employés du GN.

Développement des ressources humaines

Le GN s'investit à développer une fonction publique compétente et qualifiée, représentative de la population qu'elle dessert, par l'intermédiaire du développement et de la gestion de ressources humaines efficaces. Dans l'esprit de cet engagement, le ministère des Ressources humaines met beaucoup l'accent sur le recrutement, la planification, le développement et la reconnaissance des employés du GN.

Recrutement

Capacité de dotation en personnel

La dotation en personnel demeure un défi pour le GN. En mars 2011, on comptait 4 078 postes à temps plein au GN, et sur ces postes, 3 083 étaient pourvus. La capacité de dotation en personnel était de 76 %, en mars 2011, en baisse par rapport à 78 % en mars 2010. Ces statistiques tiennent compte des employés de la Société d'énergie Qulliq et d'autres commissions/agences du GN, à moins d'indication contraire.

On doit également noter que lorsque des employés occasionnels sont ajoutés à l'effectif des postes à temps plein, la capacité de dotation en personnel augmenter à 94 %.

Les tableaux qui suivent présentent un résumé de la capacité de dotation en personnel sur 2 ans, par communauté, par ministère et selon la catégorie professionnelle.

Répartition de la capacité selon les communautés

	Mars 2011				Mars 2010			
COMMUNAUTÉ	Total des postes	Postes vacants	Postes pourvus	% capacité	Total des postes	Postes vacants	Postes pourvus	% capacité
Arctic Bay	45	3	42	93	44	1	43	98
Qikiqtarjuaq	42	5	37	88	39	2	37	95
Cape Dorset	116	21	95	82	108	13	95	88
Clyde River	60	16	44	73	54	7	47	87
Grise Fiord	22	3	19	86	19	4	15	79
Hall Beach	42	5	37	88	41	4	37	90
Igloolik	156	35	121	78	155	44	111	72
Iqaluit	1567	406	1161	74	1484	370	1114	75
Kimmirut	36	6	30	83	35	5	30	86
Nanisivik	4	2	2	50	4	1	3	75
Pangnirtung	142	34	108	76	144	43	101	70
Pond Inlet	151	23	128	85	147	30	117	80
Resolute Bay	29	10	19	66	24	5	19	79
Sanikiluaq	52	12	40	77	45	6	39	87
Total Baffin	2464	581	1883	76	2343	535	1808	77
Arviat	212	49	163	77	207	46	161	78
Baker Lake	161	28	133	83	154	15	139	90
Chesterfield Inlet	33	11	22	67	30	3	27	90
Coral Harbour	52	10	42	81	49	4	45	92
Rankin Inlet	457	143	314	69	404	100	304	75
Repulse Bay	42	11	31	74	38	4	34	89
Whale Cove	32	5	27	84	31	4	27	87
Total Kivalliq	989	257	732	74	913	176	737	78
Bathurst Inlet	0	0	0	-	0	0	0	0
Umingmaktok	0	0	0	-	0	0	0	0
Cambridge Bay	271	82	189	70	263	96	167	63
Gjoa Haven	105	28	77	73	103	28	75	73
Kugluktuk	143	27	116	81	138	22	116	84
Kugaaruk	44	6	38	86	40	5	35	88
Taloyoak	44	11	33	75	40	3	37	84
Total Kitikmeot	607	154	453	75	584	154	430	74
Winnipeg	7	0	7	100	7	0	7	100
Churchill	9	3	6	67	9	1	8	89
Ottawa	2	0	2	100	3	2	1	33
Total autres	18	3	15	83	19	3	16	77
Total	**4078**	**995**	**3083**	**76 %**	**3859**	**868**	**2991**	**78**

Répartition de la capacité selon les ministères

	Mars 2011				Mars 2010			
MINISTÈRE	Total des postes	Postes vacants	Postes pourvus	% capacité	Total des postes	Postes vacants	Postes pourvus	% capacité
Services communautaires et gouvernementaux	342	91	251	73	337	85	252	75
Culture, Langue, Aînés et Jeunesse	87	22	65	75	80	21	59	74
Développement économique et Transports	132	37	95	72	130	24	106	82
Éducation	1289	196	1093	85	1202	144	1058	88
Environnement	120	20	100	83	120	25	95	79
Exécutif et Affaires intergouvernementales	69	27	42	61	60	29	31	52
Finances	215	84	131	61	204	76	128	63
Santé et Services sociaux	918	306	612	67	896	291	605	68
Ressources humaines	88	30	58	66	88	23	65	74
Justice	322	108	214	66	264	66	198	75
Bureau de l'assemblée législative	34	6	28	82	34	7	27	79
Total ministères GN	3616	927	2689	74	3415	791	2624	77
Agences, commissions et sociétés								
Nunavut Arctic College	172	27	145	84	162	38	124	77
Société d'habitation du Nunavut	107	31	76	71	100	29	71	71
Société d'énergie Qulliq	183	10	173	95	1823	10	153	95
Total agences, commissions et sociétés	462	68	394	85	444	77	367	83
TOTAL	**4078**	**995**	**3083**	**76**	**3859**	**868**	**2991**	**78**

Répartition de la capacité selon les catégories professionnelles

	Mars 2011				Mars 2010			
Catégorie professionnelle	Total des postes	Postes vacants	Postes pourvus	% capacité	Total des postes	Postes vacants	Postes pourvus	% capacité
Gestion	35	1	34	97	36	3	33	92
Haute direction	178	36	142	80	161	25	136	84
Cadres intermédiaires	449	98	351	78	430	79	351	82
Professionnels	1313	274	1039	79	1271	265	1006	79
Paraprofessionnels	1535	436	1099	72	1401	352	1049	75
Soutien administratif	568	150	418	74	560	144	416	74
Total	**4078**	**995**	**3083**	**76**	**3859**	**868**	**2991**	**78**

Dotation en personnel

Le ministère des Ressources humaines organise les concours d'emplois pour les ministères du GN afin de garantir la transparence et l'équité du processus d'embauche. Toutefois, le pouvoir de dotation en personnel a été délégué par le ministre des Ressources humaines au ministère de la Santé et des Services sociaux pour le recrutement de candidats pour des postes spécialisés en santé, et au Collège de l'Arctique du Nunavut pour les postes au collège. Le ministère de l'Éducation est responsable de la dotation en personnel des postes d'enseignants, car ce groupe d'employés est assujetti à la *Loi sur l'éducation*.

Concours d'emploi

Pour l'exercice 2010-11, le ministère des Ressources humaines a tenu 463 concours d'emploi. Ce nombre ne contient pas de postes occasionnels, de nominations directes et de transferts.

Un total de 6 153 candidatures ont été reçues pour les 463 postes annoncés en 2010-11, comparativement à 7 672 candidatures pour 520 postes en 2009-10. En 2010-11, sur les postes annoncés, 333 ont été pourvus, comparativement à 284 en 2009-10. Un total de 46 concours ont été annulés ou annoncés de nouveau en 2010-11, comparativement à 156 postes en 2009-10. Les autres concours n'ont pas été conclus avant la fin de l'exercice.

Une ventilation des candidatures et embauchages, sans inclure les recrutements faits par d'autres ministères par voie de pouvoir délégué, par sexe et par statuts de bénéficiaires ou non, est présentée dans les tableaux qui suivent.

Le ministère a également participé aux séries de foires sur le Marché du développement économique communautaire, des services et des carrières coordonnées par la Chambre de commerce régionale de Baffin. Le ministère a participé à des événements de promotion des carrières à Clyde River, Resolute Bay, Grise Fiord, Cape Dorset, Hall Beach, Igloolik et Qikiqtarjuaq.

2010-11 Concours d'emplois

Postes annoncés : 463

Ventilation	Total	Hommes	%	Femmes	%	Bénéficiaires	%	Non-bénéficiaires	%
Candidatures	6153	3566	58	2587	42	1445	23	4708	77
Embauchages réels	333	144	43	189	57	131	39	202	61

Sommaire des candidatures par exercice financier

Exercice	Nbre de postes annoncés	Nbre de candidatures	Hommes	Femmes	Bénéficiaires	Non-bénéficiaires
2010-11	463	6153	3566	2587	1445	4708
2009-10	520	7672	3998	3674	2115	5557
2008-09	480	6172	3308	2864	1920	4252
2007-08	644	5509	2759	2750	1667	3842
2006-07	597	7121	3695	3426	2102	5019
2005-06	761	9382	4850	4532	3079	6303
2004-05	615	14352	8912	5440	2073	12279
2003-04	566	9427	5533	3894	1586	7841
2002-03	708	9105	5085	4020	1464	7641
2001-02	491	8182	4985	3197	875	7307
TOTAL	**5845**	**83075**	**46691**	**36384**	**18326**	**64749**

Sommaire de l'embauchage par exercice financier

Exercice financier	Nbre embauchés	Hommes	Femmes	Bénéficiaires	Non-bénéficiaires
2010-11	333	144	189	131	202
2009-10	365	147	218	186	179
2008-09	314	140	174	138	176
2007-08	284	121	163	129	155
2006-07	367	177	190	159	208
2005-06	508	187	321	289	219
2004-05	469	184	285	250	219
2003-04	384	171	213	199	185
2002-03	447	178	269	182	265
2001-02	350	137	213	118	232
TOTAL	**3821**	**1586**	**2235**	**1781**	**2040**

Emplois occasionnels

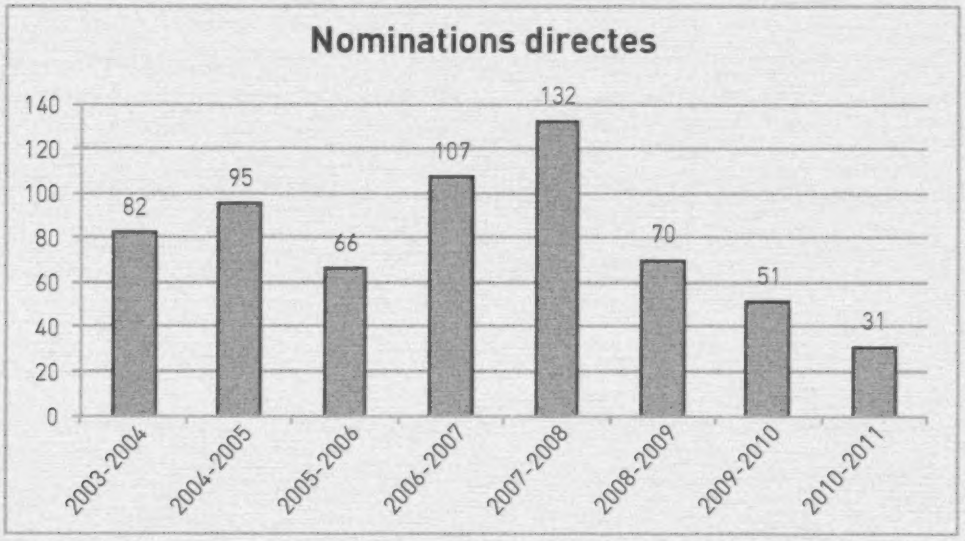
Le GN embauche des employés occasionnels pour répondre à des besoins temporaires et d'urgences à court terme dans les ministères. À titre d'exemple, des employés occasionnels sont embauchés pour collaborer à des projets spéciaux, pour composer avec un volume de travail important, ou pour remplacer des employés en absence prolongée. Les ministères planifient d'avance l'embauchage des employés occasionnels en fonction de la charge de travail prévue et des absences prévues. Au 31 mars 2011, un total de 757 employés occasionnels ont été embauchés au GN, dont 426 (56 %) étaient des bénéficiaires.

Nominations directes

Le GN s'investit à pourvoir les postes par l'intermédiaire du processus de concours. Toutefois, dans certaines circonstances, il est nécessaire et justifié de pourvoir les postes sans tenir de concours. Les nominations directes sont principalement utilisées pour garantir le maintien d'une fonction publique compétente et représentative. Elles sont également utilisées dans certaines situations rares où le processus de recrutement a échoué pour combler des postes difficiles à pourvoir. Les nominations directes sont mises en œuvre par les ministères, passées en revue et recommandées par le ministère des Ressources humaines, et, ultimement, approuvées par le cabinet.

Au cours de 2010-11, le cabinet a approuvé un total de 31 nominations directes. Sur les 31 nominations directes approuvées, 26 (84 %) étaient accordées à des bénéficiaires.

Nominations directes par exercice financier



Rétention des employés

Le taux de rétention des employés du GN a augmenté de manière significative depuis 2000, année où il était de 69 %. Depuis cette époque, le taux de rétention a continué d'augmenter et s'est maintenu à 84 % en 2005-06 et en 2006-07, à 80 % en 2007-08, à 82 % en 2008-09, à 81 % en 2009-10, et il est aujourd'hui à 82 %, en 2010-11. Bien que le taux de rétention ait augmenté de manière significative depuis 2000, son maintien jumelé à l'augmentation de la capacité demeure un défi pour le GN. La capacité et la rétention sont des enjeux importants dans toutes les zones administratives du Canada. La rétention des employés est une priorité du GN.

Reconnaissance des employés

Le GN reconnaît le dévouement des employés qui ont été à son service pendant de longues périodes ininterrompues d'emploi dans la fonction publique. Des cérémonies de reconnaissance des longues années de service ont lieu tous les deux ans pour rendre hommage aux employés pour leur long dévouement à titre d'employés du GN pour répondre aux besoins des Nunavummiuts.

Perfectionnement des employés

Le ministère des Ressources humaines coordonne la prestation de cours et de formations destinés à améliorer le niveau de compétence et les connaissances des employés du GN. La formation et le perfectionnement suivis des employés sont essentiels pour bâtir une fonction publique dévouée, au service des besoins des Nunavummiuts.

La division de Formation et du perfectionnement du ministère des Ressources humaines est responsable de la recherche, de la conception et de la prestation de programmes qui répondent aux besoins généraux de formation des employés dans l'ensemble du GN. Cette division travaille en partenariat avec tous les autres ministères afin de cerner les besoins de formation prioritaires pour les employés du GN et y répondre ainsi que pour garantir que les programmes sont pertinents, économiques et de haute qualité.

(Veuillez noter que les statistiques sur les participants contenues dans cette section du rapport ne reflètent pas nécessairement les taux de participation individuelle des employés. À titre d'exemple, un employé peut s'être inscrit à plus d'un cours offert dans le cadre d'un programme. Ainsi, la participation de cet employé serait reflétée plusieurs fois dans les données regroupées portant sur la participation aux formations.)

Programme de gestion avancée du Nunavut

En 2010-2011, le ministère des Ressources humaines a poursuivi son partenariat réussi avec l'université Saint Mary pour offrir un programme de formation de 10 modules en gestion à l'intention des employés de Cambridge Bay. La faculté de l'université Saint Mary s'est déplacée à Cambridge Bay pour y offrir un module de 2,5 jours. Les modules couvraient divers secteurs, dont les communications d'affaires, l'évaluation des programmes, le leadership et l'établissement de budgets. Les participants devaient terminer 8 des 10 modules pour réussir le programme. Un aspect unique de ce programme est qu'il offre aux participants l'occasion d'apprendre auprès d'autres employés et d'établir des liens avec eux, ainsi que de participer à un programme de gestion « plus près du milieu habituel ».

Au 31 mars 2011, un total de 14 employés du GN ont participé au programme offert en 2010-11. On compte 11 diplômés potentiels pour la remise de diplômes de juin 2011. En cas de réussite, 55 % des diplômés seront des bénéficiaires. Un total de 73 employés du GN (78 % étant des bénéficiaires) ont obtenu le diplôme du programme depuis 2004-05.

Orientation des employés

Le ministère des Ressources humaines tient des sessions d'orientation pour les employés et culturelle dans les communautés du territoire, sur une base régulière. Ces sessions sont destinées à offrir aux employés des renseignements généraux sur le travail au GN et à agir comme complément aux projets d'orientation sur le ministère/pour certains postes offerts dans chaque ministère du GN. En 2010-11, un total de 45 employés ont participé à une des 8 sessions d'orientation offertes dans quatre communautés du Nunavut.

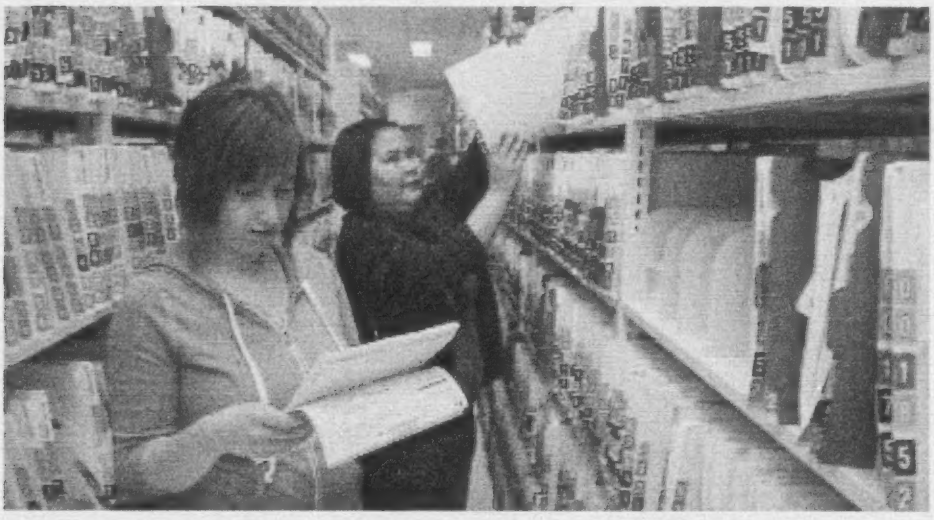
Sessions d'orientation des employés 2010-11

Communautés/sessions	Participants	Bénéficiaires	Non-bénéficiaires
Cambridge Bay/2	2	0	2
Iqaluit/3	34	11	23
Kugluktuk/2	8	4	4
Gjoa Haven	1	1	0
TOTAL	**45**	**16**	**29**

Orientation culturelle

Le ministère des Ressources humaines reconnaît l'importance d'offrir une orientation culturelle dans le contexte de la formation des employés, afin d'établir clairement et mettre en œuvre des façons pratiques d'intégrer les principes Inuit Qaujimajatuqangit en milieu de travail.

Le ministère des Ressources humaines offre de l'aide aux ministères qui en font la demande et personnalise et adapte des sessions d'orientation culturelle axées sur les principes et activités Inuit Qaujimajatuqangit pour répondre aux besoins particuliers des employés de ces ministères.



Les sessions d'orientation culturelle sont présentées de pair avec les sessions d'orientation des employés. L'orientation peut avoir lieu en salle de cours ou dans le cadre de sessions d'une journée sur le terrain, pour présenter les informations suivantes aux employés :

- L'histoire du Nunavut
- Les valeurs sociétales inuites
- *Tamapta*
- Les activités traditionnelles inuites
- Le travail d'équipe

En 2010-11, un total de 77 employés, (21 % bénéficiaires) ont participé à une des 8 sessions d'orientation offertes dans 4 communautés du Nunavut.

Sessions d'orientation culturelle 2010-11

Communautés/sessions	Participants	Bénéficiaires	Non-bénéficiaires
Iqaluit/5	59	14	45
Gjoa Haven	5	0	5
Kugluktuk	4	0	4
Cambridge Bay	9	2	7
TOTAL	**77**	**16**	**61**

Occasions d'apprentissage et de perfectionnement

Le programme d'apprentissage et de perfectionnement du ministère des Ressources humaines est principalement constitué de cours, d'ateliers et de séminaires conçus pour améliorer les connaissances, les aptitudes et la compétence des employés dans leur poste actuel et pour les préparer à occuper des postes supérieurs au GN. Le contenu du programme est conçu pour répondre aux besoins généraux de formation dans des secteurs tels que la compétence dans l'utilisation de l'ordinateur, la gestion financière, les services administratifs, les communications et la gestion des ressources humaines.

En 2010-11, un total de 289 employés a suivi des activités d'apprentissage et de perfectionnement commanditées par le ministère des Ressources humaines. Un total de 46 cours ont eu lieu (53 types de cours ont été offerts) dans 11 communautés du Nunavut (Cape Dorset, Cambridge Bay, Gjoa Haven, Igloolik, Iqaluit, Kugluktuk, Pangnirtung, Pond Inlet, Baker Lake, Arviat et Rankin Inlet).

En juin 2010, le ministère des Ressources humaines a été ravi de voir 17 employés, dont 12 bénéficiaires, obtenir leur diplôme en gestion après avoir suivi le programme de cours établi en partenariat avec le ministère et l'université Saint Mary. Cette année, un protocole d'entente a été signé pour offrir le programme pour la première fois à Cambridge Bay. Conformément à la tradition de Piliriqatigiiniq (travailler en collaboration à une cause commune) et tout en ayant la possibilité d'étudier à proximité de la maison, les employés participants ont pu acquérir d'excellentes aptitudes en administration publique, ce qui aura des retombées très positives pour la fonction publique.

Programme d'apprentissage et de perfectionnement selon l'exercice financier

Exercice financier	Types de cours offerts/Prestations	Participants	Bénéficiaires/%
2010-11	53/46	289	138/48
2009-10	72/75	476	279/58
2008-09	72/73	532	310/58
2007-08	46/86	628	324/52
2006-07	56/104	1067	549/52
2005-06	42/109	843	452/54
2004-05	43/97	902	465/52
2003-04	30/90	915	439/48
2002-03	31/123	1084	423/39
2001-02	24/89	577	233/40
TOTAL	**469/892**	**7313**	**3612/50**

Formation en langues Inuktitut/Inuinnaqtun

En 2010-11 un total de 146 employés (26 % bénéficiaires) ont terminé une formation en langue offerte dans 4 communautés. La langue inuktitute est offerte dans plusieurs cours, en fonction de la compétence des apprenants. Les cours comprenaient la langue inuktitute comme langue seconde, Pigiarvik pour débutants et l'apprentissage de niveaux progressifs d'Allurvik à Allurvik II. Un cours avancé additionnel est offert périodiquement, ainsi qu'un cours de langue au clavier. La formation en langue innuinaqtun à un niveau débutant a également été offerte cette année. Les tableaux qui suivent illustrent les cours offerts et la participation.

Sessions de langue inuktitute 2010-11

Communautés/sessions	Participants	Bénéficiaires	Non-bénéficiaires
Iqaluit/5	40	10	30
Pangnirtung	3	0	3
Pond Inlet/3	27	5	22
Cape Dorset/2	18	15	3
Rankin Inlet/2	57	11	46
TOTAL	**145**	**41**	**104**

Sessions de langue innuinaqtun 2010-11

Communautés/sessions	Participants	Bénéficiaires	Non-bénéficiaires
Cambridge Bay	12	2	10
Gjoa Haven	7	0	7
TOTAL	**19**	**2**	**17**

Certificat en gestion financière du gouvernement du Nunavut

En partenariat avec le Collège de l'Arctique du Nunavut et le ministère des Finances, le ministère des Ressources humaines a offert le Certificat en gestion financière du GN. Ce programme non accrédité offre une introduction à la planification financière et aux processus de contrôle du gouvernement. La série de six modules de formation est utilisée pour orienter les nouveaux employés, offrir du perfectionnement professionnel aux employés qui travaillent déjà au gouvernement, préparer les employés à leur avancement professionnel, ou offrir des cours d'appoint aux cadres intermédiaires et supérieurs. Chaque séminaire est suivi d'un examen et les participants qui réussissent tous les modules obtiennent un certificat. Les modules de formation comprennent :

1. L'organisation gouvernementale au Nunavut
2. La planification de programmes
3. L'autorité financière
4. Les systèmes de contrôle
5. Les procédures de contrôle
6. L'administration financière

En 2010-11, toute la documentation du module de gestion financière a été mise à jour. À ce jour, un total de 13 employés du GN ont réussi le programme complet. Un autre groupe de 54 employés (65 % desquels sont des bénéficiaires) ont terminé divers modules du programme et pourront potentiellement obtenir leur certificat en gestion financière plus tard. Depuis 2007-08, un total de 257 employés ont participé au programme, 57 % de ces employés étant des bénéficiaires.

Programmes de formation professionnelle

Les programmes de formation professionnelle sont des programmes de formation complets axés sur certaines catégories de postes que l'on retrouve dans tous les ministères. En 2010-11, le ministère des Ressources humaines a livré 3 programmes de formation professionnelle. Les programmes de formation et les communautés ciblés sont :

1. **Gestion des ressources humaines,** qui a été conçu pour les postes de professionnels en ressources humaines, tels que les coordonnateurs en RH, les adjoints, les agents, ou les personnes occupant des postes comportant des responsabilités en RH et qui souhaitaient connaître des stratégies pratiques.

2. **Perfectionnement en supervision,** qui a été conçu pour les personnes occupant de postes de supervision ou des postes de gestion de première ligne, pour parfaire leurs connaissances et leurs aptitudes dans diverses pratiques de gestion (comprend un module de délégation de supervision).

3. **Perfectionnement administratif,** qui a été conçu pour les personnes occupant des postes administratifs supérieurs, dont les adjoints ou secrétaires de direction, les adjoints administratifs et les directeurs de bureaux, pour développer ou améliorer leur compétence en gestion.

Programme	Communauté	Terminé	Bénéficiaires	Non-bénéficiaires
Gestion des RH	Iqaluit	13	4	9
Supervision (2)	Iqaluit	28	8	20
Module de délégation de supervision	Iqaluit	15	5	10
Perfectionnement administratif	Iqaluit	8	8	0
Perfectionnement administratif	Rankin Inlet	10	10	0
Totaux :		**74**	**35**	**39**

En 2010-11, un total de 74 employés, (47 % bénéficiaires) ont terminé un des 6 programmes de formation professionnelle offerts dans 2 communautés du Nunavut.

Relations avec les employés et évaluation des emplois

La division des relations avec les employés et de l'évaluation des emplois du ministère des Ressources humaines offre des services à tous les ministères et agences du GN. Cette division soutien les cadres supérieurs, les employés exemptés et les employés syndiqués qui sont membres du Association des enseignants du Nunavut (AEN) ou du Syndicat des employés du Nunavut (SEN). Cette division a la responsabilité de négocier les conventions collectives des trois unités de négociation reconnues (AEN, SEN et SEQ). Elle offre également le programme de Santé, sécurité et bien-être au travail du GN et le programme de Reconnaissance des employés.

Programme de santé, sécurité et bien-être au travail

Le GN s'investit à offrir un milieu de travail sécuritaire et respectueux à tous les employés. Le programme de Santé, sécurité et bien-être au travail offre le programme d'Aide aux employés et à leur famille, de la formation en santé et sécurité au travail, et veille à maintenir un milieu de travail sain, sécuritaire, respectueux et productif en focalisant sur une formation empreinte de respect en milieu de travail.

Formation en santé, sécurité et bien-être et sessions d'information

Le GN s'investit à offrir des occasions d'apprentissage et de perfectionnement pour améliorer les connaissances des employés au sujet des lois portant sur la santé, la sécurité et le bien-être au travail. Des occasions de formation sont offertes aux employés dans l'ensemble du territoire pour garantir le respect des dispositions de la *Loi sur la sécurité* du Nunavut.

La formation en santé, sécurité et bien-être comprend :

- Premiers soins et RCP
- Enquêtes sur le harcèlement
- Santé et sécurité au travail
- Respect en milieu de travail
- Gestion du stress en situation d'incident critique
- Processus d'enquête
- Gestion de l'assiduité

Programme d'aide aux employés et à la famille

Le programme d'Aide aux employés et à la famille (PAEF) est un service de consultation téléphonique sans frais confidentiel. Ce service est offert à tous les employés et aux membres de leur famille. Des sessions de consultation Télé-Santé sont également offertes sur demande dans l'ensemble du territoire.

Taux d'utilisation du programme PAEF 2010-2011

Population d'employés	**3 083**	
Employés utilisant le PAEF	103	3.34 %
Catégorie de client	**#**	**%**
Individuel	93	90.3 %
Famille	10	9.7 %
TOTAL	**103**	**100 %**
Sexe des clients		
Femmes	75	72.8 %
Homme	28	27.2 %
TOTAL	**103**	**100 %**
Répartition des groupes d'âge des clients		
Moins de 20	2	1.94 %
21-30	18	17.48 %
31-40	33	32.04 %
41-50	33	32.04 %
51-60	12	11.65 %
61 et plus	4	3.88 %
Non précisé	1	.97 %
TOTAL	**103**	**100 %**
Répartition selon les groupes de problèmes		
Services de consultation	91	88.35 %
Services Plan Smart	12	11.65 %
TOTAL	**103**	**100 %**
Services de consultation :		
- Crise/Traumatisme	2	1.94 %
- Famille	7	6.80 %
- Marital/relationnel	32	31.05 %
- Psychologique	25	24.26 %
- Social	3	2.92 %
- Toxicomanies	7	6.80 %
- Milieu de travail (y compris le harcèlement)	15	14.56 %
SOUS-TOTAL	91	88.33
Services Plan Smart :		
- Service de planification de carrière	1	.97 %
- Service de soutien en soins à l'enfant et au rôle de parent	3	2.92 %
- Services de conseils financiers	4	3.89 %
- Services-conseils juridiques	3	2.92 %
- Service spécialisé	1	.97 %
TOTAL PARTIEL	12	11.64 %
TOTAL	**103**	**100 %**

Négociations collectives

AEN
Une convention collective entre le GN et le AEN qui compte environ 660 employés a été ratifiée le 17 février 2011. Cette convention est un contrat de quatre ans, du 1er juillet 2009 au 30 juin 2013. Les augmentations annuelles de salaire sont de 4,5 %, 2,0 %, 2,0 % et 2,5 %, le 1er juillet de chaque année du contrat, pour les enseignants à l'effectif à la date de la signature.

Société d'énergie Qulliq (SEQ)
La convention collective entre le GN et SEQ couvrant environ 150 employés est arrivée à expiration le 31 décembre 2010. Les équipes de négociation se sont rencontrées deux fois en mars 2011.

SEN
Une convention collective entre le GN et le SEN couvrant environ 2 200 employés est arrivée à expiration le 30 septembre 2010. Les équipes se sont rencontrées en décembre 2010.

Griefs et appels relatifs à la nomination de personnel

Griefs
Le processus de grief est utilisé pour résoudre les litiges entre des employés syndiqués et le GN. Les employés exemptés membres du personnel ont également un processus de grief en vertu de la *Loi sur la fonction publique*. Le ministère des Ressources humaines continue de collaborer avec les ministères, le SEN et le AEN afin d'améliorer les procédures de grief et pour permettre la tenue de discussions constructives afin de résoudre de façon proactive les problèmes en milieu de travail.

Griefs en cours au 31 mars 2011

	Griefs de principe	Griefs collectifs	Griefs individuels	Total
SEN	6	0	40	46
AEN	1	0	1	2
Exemptés	0	0	2	2

Griefs de principe : se rapportent aux situations où le syndicat dépose une plainte alléguant un manquement aux dispositions de la convention collective résultant de l'instauration par l'employeur d'une directive ou d'une politique qui contrevient aux dispositions de la convention collective.

Griefs collectifs : désigne les situations où plus d'un membre du syndicat dépose un grief alléguant un défaut de l'employeur à reconnaître leurs droits collectifs à l'égard de modalités et conditions précises de la convention collective.

Griefs individuels : se rapporte à une personne visée par le grief, déposé par cette personne ou par le syndicat au nom de cette personne.

Appels relatifs à la nomination de personnel

Le ministère des Ressources humaines offre un processus d'appels relatifs à la nomination de personnel au appelants admissibles. Le processus d'appels relatifs à la nomination de personnel permet à un employé ou à un bénéficiaire qui a soumis sa candidature pour un poste relevant de l'unité de négociation du SEN de demander une révision du concours, si le demandeur estime que le concours n'a pas été adéquatement tenu. Outre Iqaluit, les bureaux régionaux de Cambridge Bay et de Rankin Inlet ont également le pouvoir de tenir des audiences d'appels relatifs à la nomination de personne. Une audience d'appel offre un examen objectif du processus de nomination de personnel. Un total de 39 appels relatifs à la nomination de personnel ont eu lieu en 2010-11.

Appels relatifs à la nomination de personnel 2010-11

Région	Total	Retiré	Refusé	Confirmé
Iqaluit	3	0	1	2
Qikiqtaaluk	1	0	1	1
Kivalliq	26	0	21	5
Kitikmeot	9	0	7	2
TOTAL	**39**	**0**	**29**	**10**

Résumé des appels relatifs à la nomination de personnel

Exercice	Confirmé	Refusé	Retiré	Total
2010-11	10	29	0	39
2009-10	4	19	0	23
2008-09	1	23	0	24
2007-08	8	16	0	24
2006-07	5	16	0	21
2005-06	4	39	0	43
2004-05	8	21	0	29
2003-04	6	25	0	31
2002-03	1	15	0	16
2001-02	2	11	0	13
2000-01	2	6	0	8
1999-00	2	10	1	13
TOTAL	**53**	**230**	**1**	**284**

Évaluation des emplois

Toutes les descriptions de postes de la fonction publique qui ne sont pas des postes d'enseignants sont évaluées en utilisant le système d'évaluation des emplois Hay afin de promouvoir des salaires cohérents, abordables et équitables pour les membres de la fonction publique.

Prime au bilinguisme
Les responsabilités et les exigences en matière de langue décrites dans la description de poste déterminent l'admissibilité à une prime au bilinguisme pour le poste. Généralement, les catégories de postes donnant droit à une prime au bilinguisme sont celles qui prévoient un service direct au public. Par exemple : agents juridiques, agents de conservation, réceptionnistes, instructeurs et infirmières.

Les employés (autres que les employés auxquels sont attribuées des tâches clés de traduction dans leur description de tâche) qui sont tenus d'utiliser deux langues officielles du Nunavut dans leur tâche reçoivent une prime au bilinguisme de mille cinq cents dollars (1 500 $) par année.

Le GN compte 1 404 postes désignés bilingues. Le nombre réel d'employés de poste pourvus qui reçoivent la prime au bilinguisme décrite précédemment est présenté dans le tableau qui suit.

Employés recevant une prime au bilinguisme selon les ministères, au 31 mars 2011

Ministère	Inuktitut	Français	TOTAL
Services communautaires et gouvernementaux	30	0	30
Culture, Langue, Aînés et Jeunesse	22	1	23
Développement économique et Transports	27	2	29
Éducation	188	6	194
Environnement	21	0	21
Exécutif et Affaires intergouvernementales	22	0	22
Finances	24	0	24
Santé et Services sociaux	208	2	210
Ressources humaines	26	0	26
Justice	57	2	59
Collège de l'Arctique du Nunavut	33	1	34
Société d'habitation du Nunavut	12	0	12
Bureau de l'assemblée législative	12	2	14
TOTAL	**682**	**16**	**698**

Système de paie et d'information des ressources humaines

Les ministères des Services communautaires et gouvernementaux, des Finances et des Ressources humaines continuent d'exploiter et de maintenir le système d'information et de paie des ressources humaines (SIFRH), actuellement désigné du nom de ePersonality.

En 2010-11, le Comité directeur du SIFRH du GN a décidé de suspendre toute mise en œuvre supplémentaire du module Libre-Service et Congés et présences. La période de suspension permettra au groupe de travail du SIFRH de développer un plan de revitalisation destiné à traiter des problèmes liés à l'infrastructure matérielle et de réseau, aux formations et politiques relatives aux congés et présences, et à la conformité ministérielle.

Au cours de l'été 2011, le groupe de travail a fourni des conseils sur l'amélioration du processus de paie pour les enseignants. Les enseignants étaient auparavant enregistrés dans le système de paie à titre d'employés contractuels assujettis à un processus défini de parachèvement et de renouvellement. Les étapes administratives ont été simplifiées pour harmoniser la paie des enseignants avec le calendrier bihebdomadaire utilisé pour tous les employés salariés. Cela a présenté plusieurs avantages, y compris un supplément d'information sur le talon de paie, l'uniformité de l'administration des allocations et avantages et la simplification du processus de tenue de livres relative aux renseignements portant sur la paie.

Le 15 novembre 2010, après plusieurs mois de planification, de documentation, de simulation et d'essais, une mise à niveau importante du système ePersonality a été effectuée, produisant les résultats suivants :

- Interface utilisateur améliorée permettant un accès plus simple aux données et rapports, et
- Fonctionnalité accrue dans l'ensemble du GN, dans toutes les régions, en matière d'accès à la base de données, grâce à des améliorations à la vitesse de traitement des recherches, à un meilleur accès à l'information, et à une meilleure réaction de la base de données.

Le ministère des Ressources humaines s'investit à améliorer constamment le SIFRH, notamment en y ajoutant de nouveaux outils-système qui permettront aux utilisateurs d'actualiser davantage leur contribution au GN, au service des Nunavummiuts.

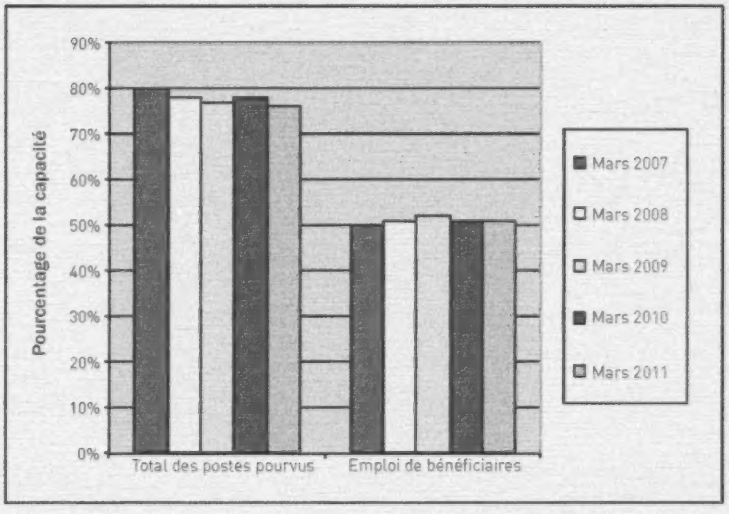
Profil de l'effectif

L'information présentée dans cette section du rapport est extraite du Système d'information et de paie des ressources humaines[1] et des rapports *Vers une fonction publique représentative.* L'information sur le marché concurrentiel de l'emploi est extraite de la base de données du ministère des Ressources humaines sur le marché concurrentiel de l'emploi[2]. Afin de présenter des comparaisons utiles des statistiques sur la main-d'œuvre, certains des schémas et tableaux contiennent des données historiques.

Les ministères des Ressources humaines et des Finances continuent d'améliorer les mécanismes de collecte de l'information par l'intermédiaire de la mise en œuvre du système ePersonality.

En mars 2011, l'employé moyen était âgé de 43,7 ans, avait un revenu d'environ 82 295 $ par année et comptait 6,8 années de service au GN. L'employé masculin bénéficiaire moyen était âgé de 42,8 ans, avait un revenu d'environ 74 405 $ par année et comptait 7,8 années de service. L'employée féminine bénéficiaire moyenne était également âgée de 42,8 ans, avait un revenu d'environ 72 306 $ par année et comptait 8 années de service. L'employé masculin non bénéficiaire moyen était âgé de 45,6 ans, avait un revenu d'environ 95 336 $ par année et comptait 5,8 années de service. L'employée féminine non bénéficiaire moyenne était âgée de 43,7 ans, avait un revenu de 91 247 $ par année et comptait 5,6 années de service.

Capacité des effectifs et représentation inuite

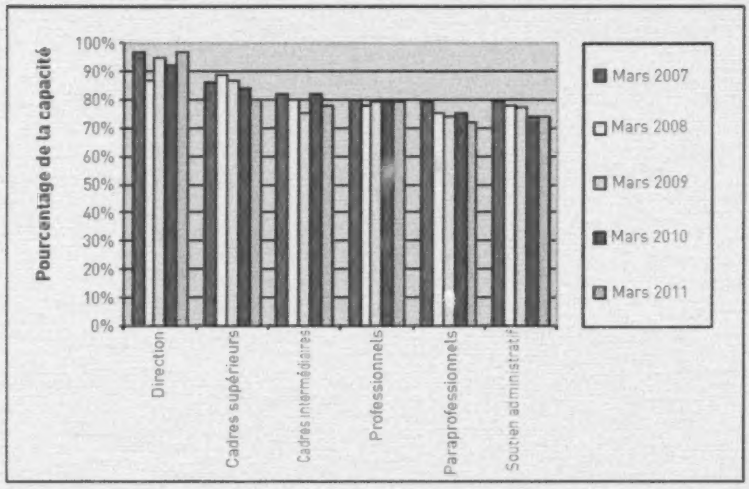


**Les statistiques comprennent les employés de SEQ ainsi que des commissions et agences du GN.*

1 *L'information sur le sexe, le salaire, les années de service, l'âge et le groupe salarial des employés s'applique aux employés équivalent temps plein (ETP) exclusivement. Les données produites par le système ePersonality pour Mars 2006 a été légèrement rajusté à partir des données du Rapport annuel de la fonction publique 2005-06 afin de refléter la méthodologie révisée de collecte des données.*

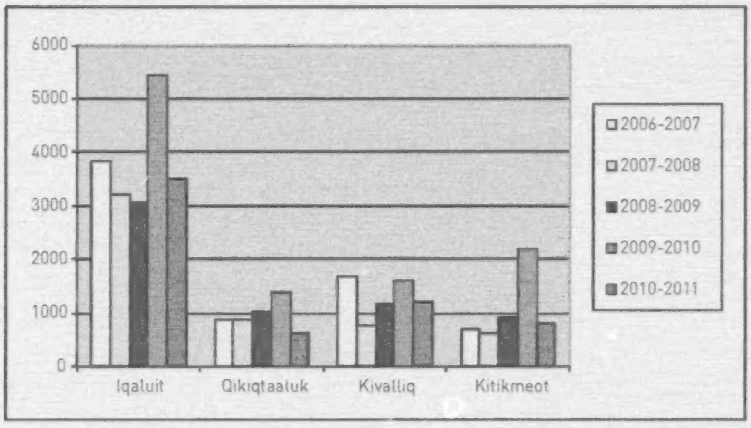
2 *L'information sur le marché concurrentiel de l'emploi ne comprend pas les postes au Collège de l'Arctique du Nunavut, les postes d'enseignants, non plus que les postes de soins de santé spécialisés.*

Répartition de la capacité selon les catégories professionnelles

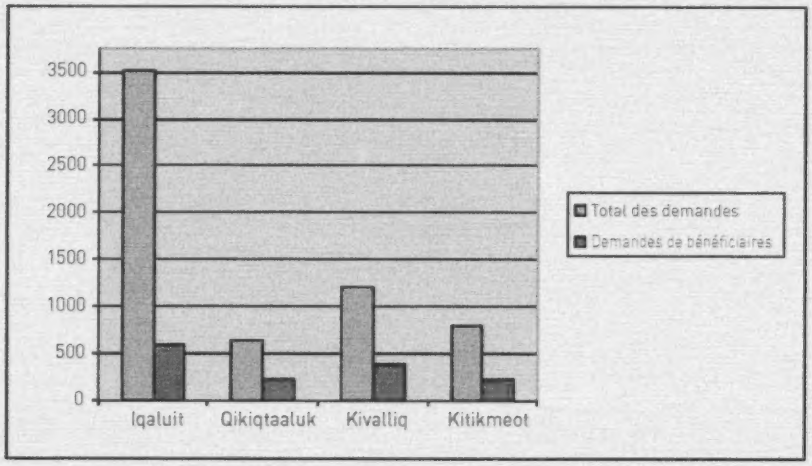


**Les statistiques comprennent les employés de SEQ ainsi que des commissions et agences du GN.*

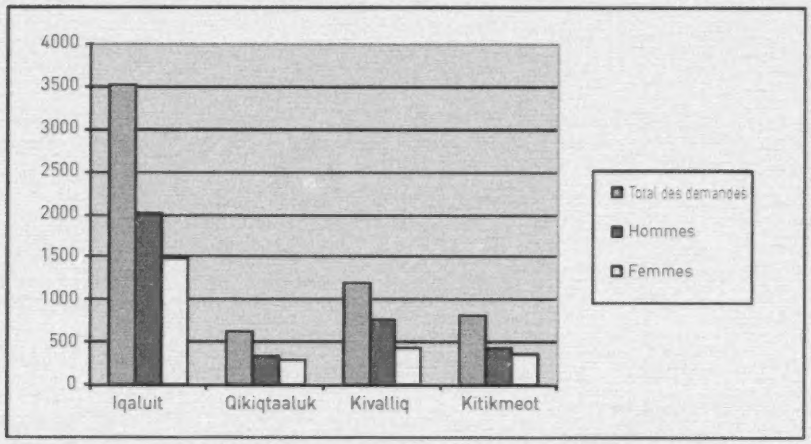
Total des demandes d'emplois par région



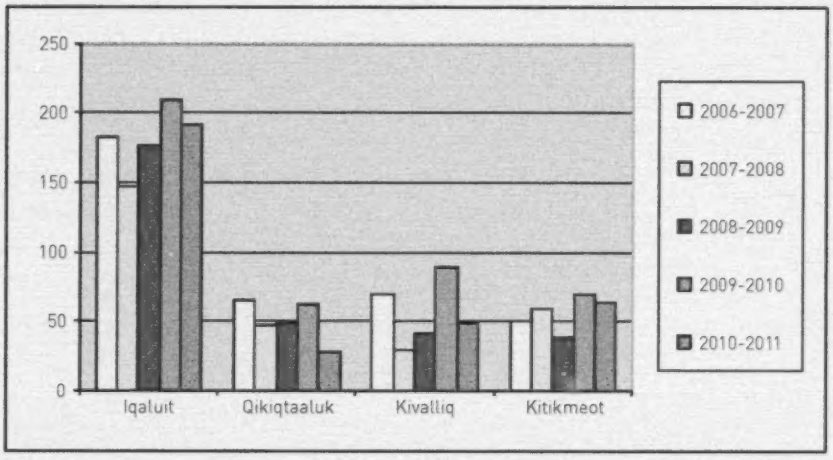
Total des demandes d'emplois et demandes de bénéficiaires par région 2010-2011



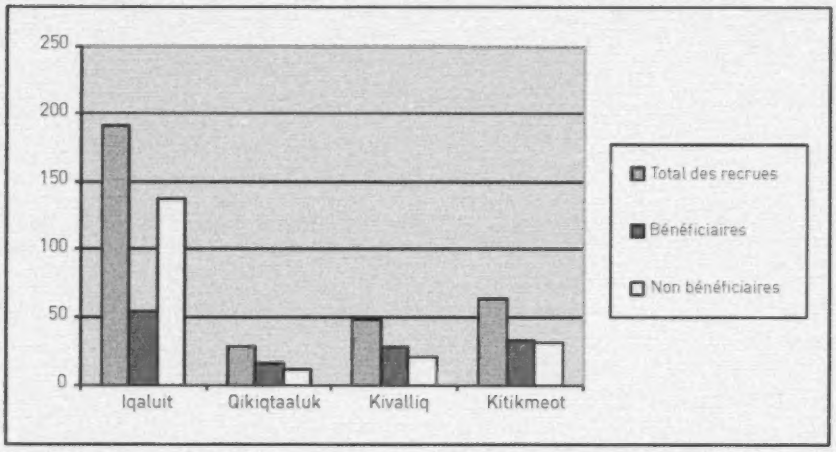
Total des demandes d'emploi et sexe par région 2010-2011



Total des recrues par région



Total des recrues et recrues bénéficiaires par région 2010-2011



Bénéficiaires employés par communauté

	Mars 2011			Mars 2010		
COMMUNAUTÉ	Postes pourvus	Employés bénéficiaires	% bénéficiaires	Postes pourvus	Employés bénéficiaires	% bénéficiaires
BAFFIN	1883	874	46	1808	826	48
Arctic Bay	42	28	67	43	28	65
Qikiqtarjuaq	37	24	65	37	24	65
Cape Dorset	95	42	44	95	41	43
Clyde River	44	31	70	47	33	70
Grise Fiord	19	14	74	15	9	60
Hall Beach	37	23	62	37	23	62
Igloolik	121	79	65	111	73	66
Iqaluit	1161	430	37	1114	410	37
Kimmirut	30	16	53	30	17	57
Nanisivik	2	2	100	3	3	100
Pangnirtung	108	69	64	101	62	61
Pond Inlet	128	81	63	117	69	59
Resolute Bay	19	9	47	19	10	53
Sanikiluaq	40	26	65	39	24	62
KIVALLIQ	732	433	59	737	444	46
Arviat	163	108	66	161	106	66
Baker Lake	133	74	56	139	76	55
Chesterfield Inlet	22	14	64	27	20	74
Coral Harbour	42	25	60	45	29	64
Rankin Inlet	314	175	56	304	175	58
Repulse Bay	31	18	58	34	19	56
Whale Cove	27	19	70	27	19	70
KITIKMEOT	453	247	55	430	237	60
Bathurst Inlet	0	0	-	0	0	-
Umingmaktok	0	0	-	0	0	-
Cambridge Bay	189	83	44	167	83	50
Gjoa Haven	77	51	66	75	49	65
Kugaaruk	38	27	71	116	64	55
Kugluktuk	116	65	56	35	17	49
Taloyoak	33	21	64	37	24	65
AUTRES	15	6	40	16	5	55
Winnipeg	7	4	57	7	4	57
Churchill	6	2	33	8	1	13
Ottawa	2	0	0	1	0	0
TOTAL	**3083**	**1560**	**51**	**2991**	**1512**	**51**

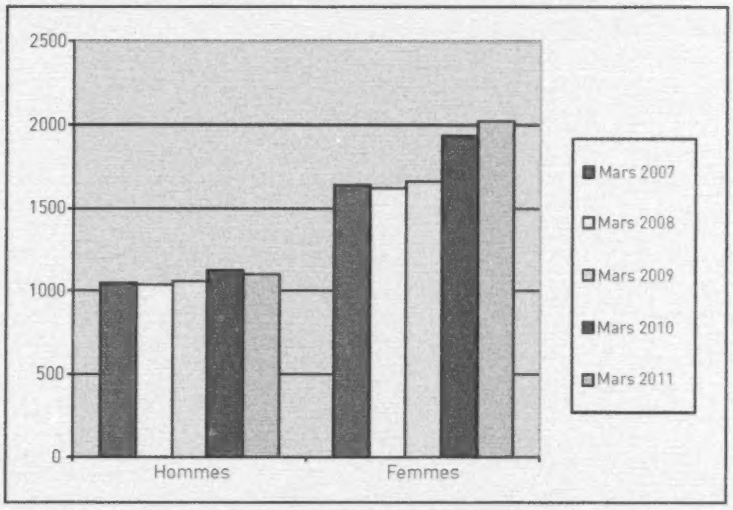
Employés bénéficiaires par ministère

	Mars 2011			Mars 2010		
MINISTÈRE	Postes pourvus	Employés bénéficiaires	% bénéficiaires	Postes pourvus	Employés bénéficiaires	% bénéficiaires
Services communautaires et gouvernementaux	251	111	44	252	109	43
Culture, Langue, Aînés et Jeunesse	65	45	69	59	40	68
Développement économique et Transports	95	50	53	106	59	56
Éducation	1093	587	54	1058	561	53
Environnement	100	41	41	95	39	41
Exécutif et Affaires intergouvernementales	42	23	55	31	21	68
Finances	131	57	44	128	55	43
Santé et Services sociaux	612	297	49	605	288	48
Ressources humaines	58	39	67	65	38	58
Justice	214	96	45	198	94	47
Bureau de l'assemblée législative	28	14	50	27	14	52
Collège de l'Arctique du Nunavut	145	77	53	124	65	52
Société d'habitation du Nunavut	76	23	30	71	28	39
Société d'énergie Qulliq Corporation	173	100	58	172	101	59
TOTAL	**3083**	**1560**	**51**	**2991**	**1512**	**51**

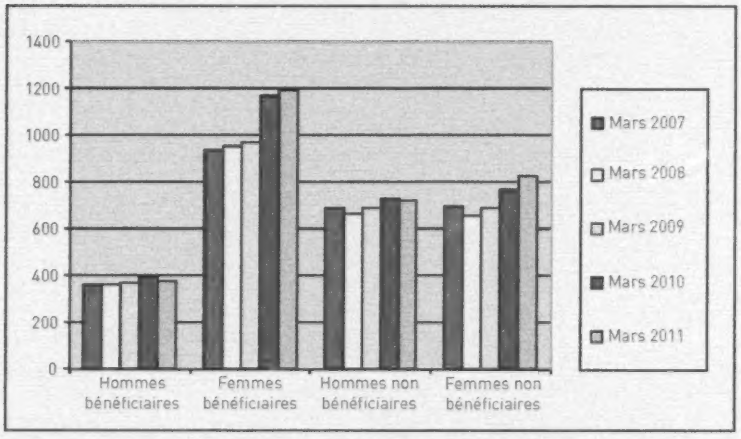
Employés bénéficiaires selon les groupes professionnels

	Mars 2011			Mars 2010		
Groupe professionnel	Postes pourvus	Employés bénéficiaires	% bénéficiaires	Postes pourvus	Employés bénéficiaires	% bénéficiaires
Direction	34	14	41	33	14	42
Cadres supérieurs	142	33	23	136	30	22
Cadres intermédiaires	351	91	26	351	90	26
Professionnels	1039	277	27	1006	266	26
Paraprofessionnels	1099	762	69	1049	735	70
Soutien administratif	418	383	92	416	377	91
TOTAL	**3083**	**1560**	**51**	**2991**	**1512**	**51**

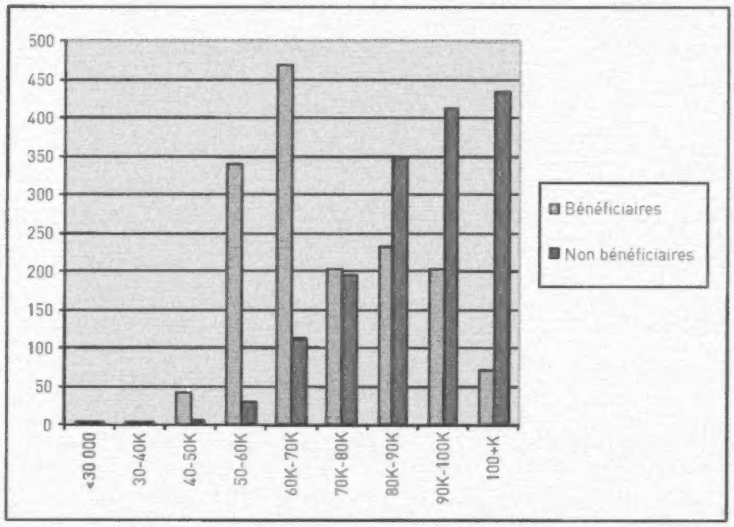
Employés selon le sexe



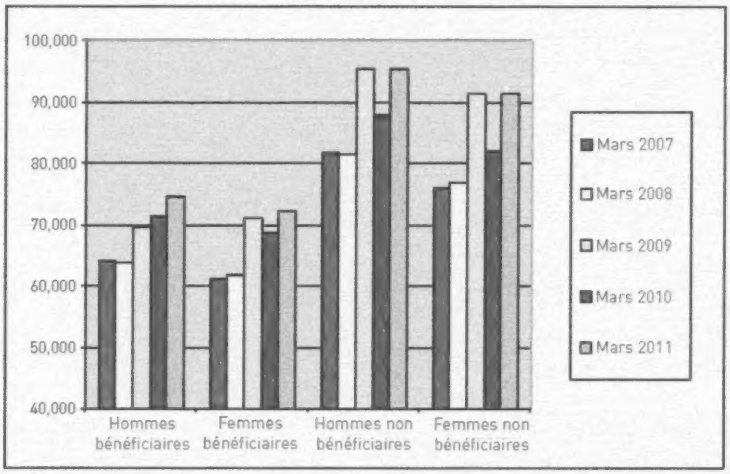
Employés selon le statut de bénéficiaire et le sexe



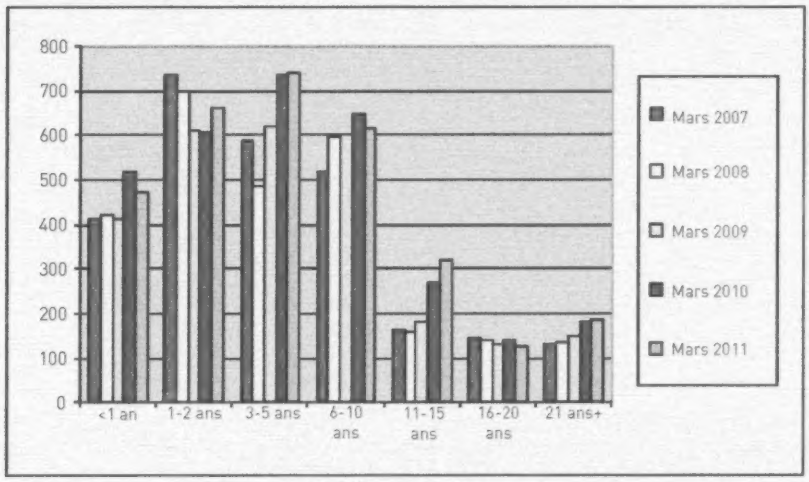
Employés selon l'échelle salariale et le statut de bénéficiaire – Mars 2011



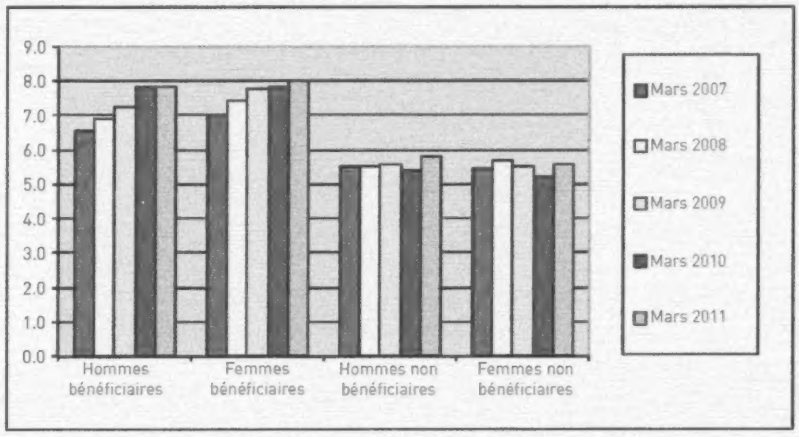
Salaire annuel moyen selon le statut de bénéficiaire et le sexe



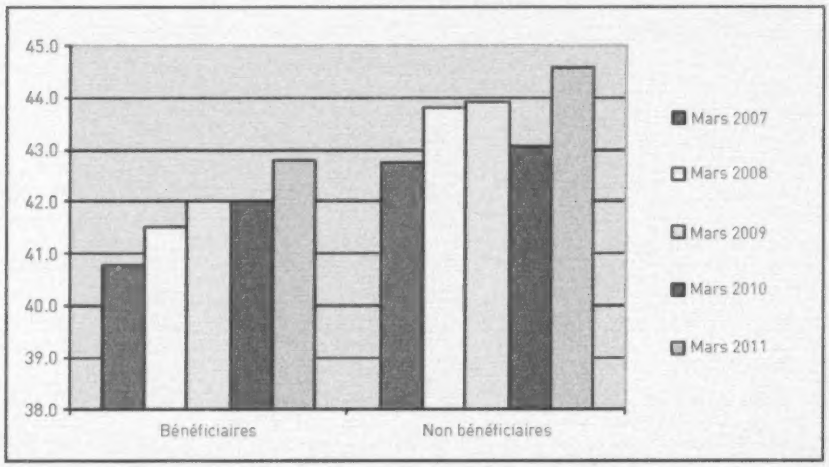
Employés selon le nombre d'années de service



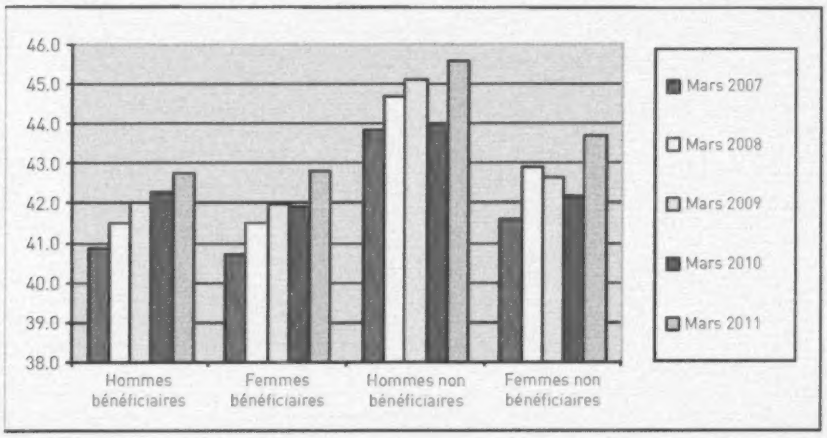
Nombre d'années de service selon le statut de bénéficiaire et le sexe



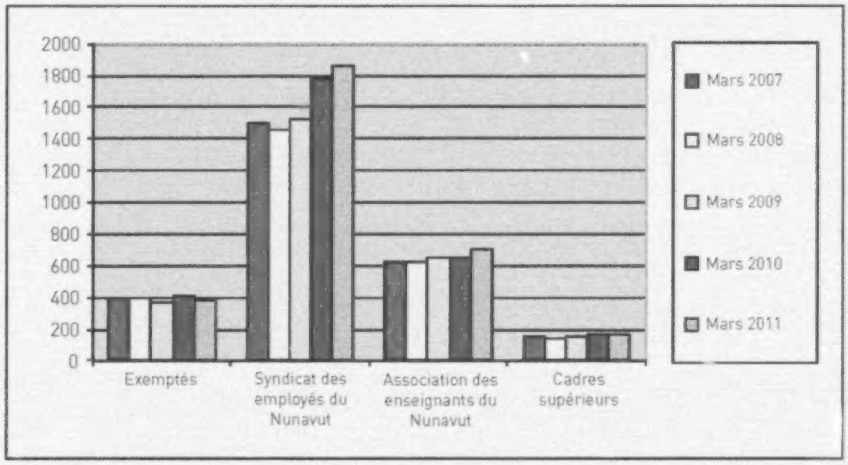
Âge moyen des employés selon le statut de bénéficiaire



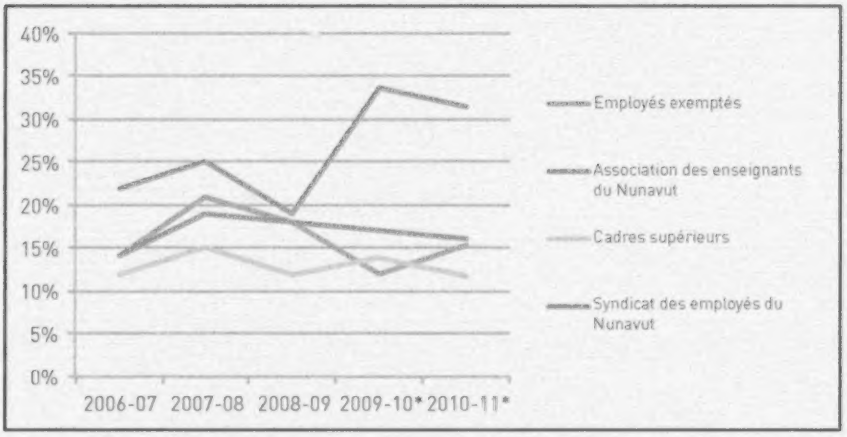
Âge moyen des employés selon le statut de bénéficiaire et le sexe

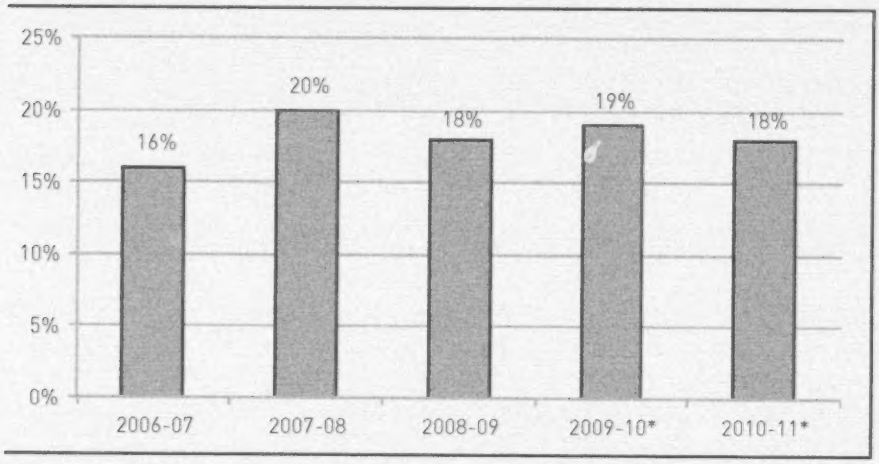


Employés selon le groupe salarial



Roulement des employés par groupe salarial



** L'augmentation significative constatée au sujet de taux de départ des membres de l'AEN est attribuable au mode d'enregistrement des mandats des enseignants dans le Système d'information et de paie des ressources humaines (SIPRH). Au cours de l'exercice 2010-2011, les données sur les enseignants ont commencé à être entrées dans le SIPRH de la même façon que celles des autres employés du GN.*

Taux de roulement historique des employés dans l'ensemble du GN (%)